

Tarif

The logo for vbm, consisting of the lowercase letters 'vbm' in a white, sans-serif font.

Bayerische M+E Arbeitgeber

Mehr Flexibilität – Anforderungen an tarifliche Arbeitsbedingungen

Position, Juni 2021



Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-industrie e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Mehr Flexibilität für mehr Wettbewerbsfähigkeit

Flächentarifverträge sind ein wichtiges Instrument zur Regelung der kollektiven Arbeitsbedingungen einer ganzen Branche. Ihre Akzeptanz sinkt jedoch zunehmend. Die Unternehmen stehen in einem zunehmend größeren, dynamischeren und volatileren Wettbewerb, dem auch die tariflichen Arbeitsbedingungen Rechnung tragen müssen.

Neben der Höhe der Entgeltabschlüsse und der Kostenbelastung für die Unternehmen ist Flexibilität die Stellschraube, um international wettbewerbsfähig zu sein und langfristig Arbeitsplätze und Wertschöpfung am Standort Bayern und Deutschland zu bewahren und neu zu schaffen. Dazu brauchen wir flexible Tarifverträge, die noch mehr als bisher die Heterogenität unserer Industrie und der Regionen als Mindestbedingungen abbilden. Aus diesem Grund sehen die Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie bereits betriebliche Flexibilisierungsmöglichkeiten durch Öffnungsklauseln vor.

Die Reform der Flächentarifverträge im Hinblick auf eine noch betriebsnähere Ausgestaltung darf aber nicht stagnieren. Um sie attraktiv und wettbewerbsfähig zu gestalten, müssen die Flexibilisierungsmöglichkeiten weiter ausgeweitet werden. Insbesondere nach dem Corona-Lockdown müssen die Tarifverträge ihren Beitrag leisten, um unsere Unternehmen strukturell zu stärken und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.

Diese Position bündelt unsere Forderungen zu einer Ausweitung der Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen der bayerischen M+E Industrie.

Bertram Brossardt
14. Juni 2021

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1.1 Vorteile des Flächentarifvertrags	1
1.2 Heterogene wirtschaftliche Lage in der bayerischen M+E Industrie	1
1.3 Herausforderungen durch die Corona-Pandemie	2
1.4 Stellschrauben für flexible Tarifregelungen	2
1.4.1 Arbeitszeitflexibilität	2
1.4.2 Personalflexibilität	2
1.4.3 Entgeltflexibilität	3
1.4.4 Wertschöpfungsflexibilität	3
2 Flexibilisierungsinstrumente	4
2.1 Ausgestaltung von Flexibilisierungsinstrumenten	4
2.1.1 Tarifvertrag	4
2.1.2 Arbeitsvertrag	5
2.1.3 Betriebsvereinbarungen	5
2.2 Bei der Ausgestaltung sind die Grenzen der Flächentarifverträge zu beachten	5
2.3 Öffnungsklauseln in Flächentarifverträgen sind notwendig	6
3 Bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten beibehalten	7
3.1 Arbeitszeit	7
3.2 Entgelt	7
3.3 Urlaub und erhöhtes Urlaubsentgelt	8
3.4 Tarifliche Sonderzahlung	8
3.5 Altersteilzeit	8
3.6 Zeitarbeit	9
4 Notwendige weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten	10
4.1 Arbeitszeit	10
4.1.1 Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden	10
4.1.2 Kollektive, bedarfsbedingte vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit	11
4.1.3 Ruhezeiten	11

4.1.4	Kurzpausen im Schichtbetrieb ermöglichen	12
4.1.5	Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen ausweiten	12
4.2	Entgelt	12
4.2.1	Erfolgsabhängige Sonderzahlungen	12
4.2.2	Betriebliche Ausgestaltung von Zuschlägen	13
4.3	Urlaub	13
4.4	Ausweitung von Befristungen	14
Ansprechpartner / Impressum		15

Position auf einen Blick

Wettbewerbsfähige Tarifverträge erfordern Flexibilität

1.1 Vorteile des Flächentarifvertrags

Flächentarifverträge enthalten Regelungen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können (§ 1 TVG).

Der Flächentarifvertrag trägt durch die tarifliche Friedenspflicht zur Sicherung des Betriebsfriedens bei, schafft während seiner Laufzeit störungsfreie Lieferbeziehungen und bietet eine zuverlässige Planungsgrundlage.

Vorteile der Anwendung des Flächentarifvertrags

- Niedrige Regelungskosten, weil der Betrieb keine eigenen Standards über Entgelte und Arbeitsbedingungen entwickeln und diese nicht mit jedem einzelnen Arbeitnehmer individuell aushandeln muss.
 - Planungs- und Kalkulationssicherheit, weil sich der Betrieb über die gesamte Laufzeit des Tarifvertrags sicher sein kann, dass sich seine Arbeitskosten in einem berechenbaren Rahmen bewegen werden.
 - Produktionssicherheit, weil der Betrieb relativ sicher sein kann, dass es weder bei ihm noch bei seinen wichtigsten Kunden und Lieferanten im M+E Bereich aufgrund von Arbeitskonflikten zu Produktionsausfällen kommt (Friedenspflicht).
-

1.2 Heterogene wirtschaftliche Lage in der bayerischen M+E Industrie

Flächentarifverträge regeln Mindestarbeitsbedingungen einer ganzen Branche in einem bestimmten räumlichen Geltungsbereich (vgl. § 22 Ziffer 1 MTV). Sie sind daher in der Regel per se wenig flexibel, sondern vielmehr der „kleinste gemeinsame Nenner“, der auf eine ganze Branche angewendet werden kann.

Die Branchenkonjunkturen der bayerischen M+E Industrie sind jedoch sehr unterschiedlich. Auch die Weltmärkte entwickeln sich sehr differenziert, was sich in den M+E Exporten Bayerns niederschlägt. Je nachdem mit welchen Produkten, in welcher Branche und auf welchen Märkten Unternehmen aktiv sind, sehen sie sich völlig unterschiedlichen Situationen gegenüber. Diese Differenziertheit muss sich in den Flächentarifverträgen widerspiegeln.

Sollten tarifliche Arbeitsbedingungen zwischen den dafür zuständigen Tarifvertragsparteien nicht mehr vereinbart werden können, weil es aufgrund zunehmender Heterogenität der Unternehmen einer Branche an einer breiten Mehrheit für bestimmte Arbeitsbedingungen fehlt, hätte dies negative Auswirkungen auf die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie und den Flächentarifvertrag als solchen. Die Folge wäre, dass dann gesetzliche Regelungen an die Stelle der Tarifbedingungen treten könnten.

Zusätzliche gesetzliche Regelungen von Arbeitsbedingungen sind jedoch abzulehnen, da die Tarifvertragsparteien grundgesetzlich hierfür zuständig sind und sachnäher darüber entscheiden können. Um den Flächentarifvertrag auf Dauer zu erhalten, muss er flexibel ausgestaltet sein und eine individuelle Anpassung an betrieblichen Notwendigkeiten zulassen.

1.3 Herausforderungen durch die Corona-Pandemie

Angesichts der Corona-Pandemie ist die Wirtschaftsleistung weltweit stark zurückgegangen. Angebots- und Nachfragemärkte sind gleichermaßen betroffen. Um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen und damit letztlich die Arbeitsplätze zu erhalten bzw. wiederherzustellen, müssen die Tarifregelungen weiter flexibilisiert werden. Der Flächentarifvertrag darf kein strukturelles Hemmnis für die Stärkung der Wirtschaft nach dem Corona-Lockdown sein.

1.4 Stellschrauben für flexible Tarifregelungen

Um Flächentarifverträge als Instrument zu erhalten, ist es dringend geboten, Möglichkeiten zur Anpassung an die unterschiedlichen betrieblichen Situationen zu schaffen. Es lassen sich folgende Stellschrauben unterscheiden:

1.4.1 Arbeitszeitflexibilität

Ziel der Arbeitszeitflexibilität ist die kurzfristige Anpassung der Arbeitszeit an die Auftragslage bei großem Spielraum des Arbeitgebers ohne Mehrkosten bzw. Mehrarbeitszuschläge. Die weitgehende Nutzung der Arbeitszeitflexibilität hat einen unmittelbaren positiven Kosteneffekt.

1.4.2 Personalflexibilität

Ziel der Personalflexibilität ist die Möglichkeit der schnellen Anpassung des erforderlichen Personalbedarfs. Die Nutzung der Personalflexibilität hat folgende Vorteile:

- Sicherstellung der Termintreue / Verhinderung von Konventionalstrafen
- Realisierung zusätzlicher bzw. kurzfristiger Auftragsmengen

- Erhöhung der Reaktionszeiten
- Halten von Stammpersonal bei Auftragsschwankungen

1.4.3 Entgeltflexibilität

Ziel der Entgeltflexibilität ist das Abfedern der finanziellen tariflichen Belastungen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation. Die weitgehende Nutzung der Entgeltflexibilität hat einen direkten Kosteneffekt und wirkt sich auf die Lohnstückkosten aus.

1.4.4 Wertschöpfungsflexibilität

Ziele der Wertschöpfungsflexibilität sind der Erhalt der freien Entscheidung über die Fertigungstiefe und die Verhinderung von Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Die Nutzung der Wertschöpfungsflexibilität hat folgende Vorteile:

- Positiver Kosteneffekt
- Qualität durch Vergabe an spezialisierte Zulieferkette
- Effizienz
- Produktivitätseffekt

2 Flexibilisierungsinstrumente

Rechtliche Grundlagen zu Ausgestaltung und Grenzen

2.1 Ausgestaltung von Flexibilisierungsinstrumenten

Zur Flexibilisierung von Tarifverträgen sind aus rechtlicher Sicht grundsätzlich nur drei verschiedene Instrumente denkbar. Das Tarifvertragsgesetz sieht ausdrücklich vor, dass die Tarifvertragsparteien von ihren Tarifnormen abweichende Vereinbarungen gestatten können. Hierbei sind grundsätzlich Flexibilisierungen durch Tarifverträge (Haus- oder Ergänzungstarifverträge), durch Betriebsvereinbarungen oder auch durch Arbeitsvertrag möglich.

Tarifvertragliche Regelungen können unter bestimmten Voraussetzungen durch andere Vereinbarungen ersetzt werden. Als solche kommen grundsätzlich neu abgeschlossene Tarifverträge, arbeitsvertragliche Individualabreden sowie in sehr engen Grenzen (§§ 77 Absatz 3, 87 Absatz 1 BetrVG) Betriebsvereinbarungen in Betracht. Bei jedem der denkbaren drei Instrumente sind jedoch Grenzen zu beachten.

Diese Grenzen setzt in der Regel der jeweilige Flächentarifvertrag selbst. Es ist also elementar, dort im Vorhinein entsprechend formulierte Öffnungsklauseln für die oben beschriebenen Instrumente vorzusehen.

2.1.1 Tarifvertrag

In der Praxis erfolgt eine Änderung eines Tarifvertrages häufig durch einen anderen, neu abgeschlossenen Tarifvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien, die den Flächentarifvertrag abgeschlossen haben (Ergänzungstarifvertrag) oder auch direkt durch den Arbeitgeber und die Gewerkschaft (Haustarifvertrag). Der neue Tarifvertrag (Ergänzungstarifvertrag oder Haustarifvertrag) kann dabei auch die Arbeitsbedingungen zum Nachteil der Arbeitnehmer abändern.

Eine große Herausforderung bei der Abänderung eines Flächentarifvertrages durch einen neuen Tarifvertrag ist jedoch in aller Regel die mangelnde Bereitschaft der Gewerkschaft, von einmal in der Fläche „erkämpften“ Mindestbedingungen zum Nachteil der Arbeitnehmer durch Sondertarifvertrag abzuweichen. Dies geschieht in aller Regel nur dann, wenn es gelingt, den Sozialpartner von der betrieblichen Notwendigkeit zu überzeugen. Die Überzeugung gelingt dabei allenfalls, wenn ohne die gewünschte Abänderung das Alternativszenario für die Arbeitnehmer deutlich schlechter ist als die Abweichung von flächentariflichen Standards.

Darüber hinaus verlangt die Gewerkschaft für die Abweichung von tariflichen Mindest-

bedingungen häufig als Gegenleistung eine Beschäftigungssicherung für die bestehenden Arbeitsplätze. Mit anderen Worten wird eine Abweichung durch Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen „abgekauft“.

2.1.2 Arbeitsvertrag

Außerhalb einer Öffnungsklausel kann arbeitsvertraglich nur zu Gunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abgewichen werden (Günstigkeitsprinzip; § 4 Absatz 3 TVG).

Etwas anderes gilt nur bei einem nachwirkenden Tarifvertrag (§ 4 Absatz 5 TVG). Jede arbeitsvertragliche Änderung erfordert jedoch die Mitwirkung des Arbeitnehmers.

2.1.3 Betriebsvereinbarungen

Das häufigste Flexibilisierungsinstrument ist die Betriebsvereinbarung, da hier die Betriebspartner für jeden individuellen Betrieb gesondert die Bedingungen schaffen können, die erforderlich sind. Die Betriebsparteien können über diese Themen in aller Regel am besten entscheiden, weil sie hierbei die größte Sachnähe haben. Jedoch sind die Grenzen des § 77 Abs. 3 Satz 1, 87 Eingangssatz BetrVG zu beachten.

2.2 Bei der Ausgestaltung sind die Grenzen der Flächentarifverträge zu beachten

Wie oben beschrieben, ist die Flexibilisierung von bestehenden bzw. nachwirkenden Tarifverträgen rechtlich grundsätzlich möglich, jedoch in der Praxis nicht unkompliziert darstellbar.

Bei der tariflichen Abweichung ist der Arbeitgeber von der Gunst der Gewerkschaft abhängig, muss sich die Flexibilisierung also häufig teuer „erkaufen“. Bei arbeitsvertraglichen Abänderungen ist der Arbeitgeber von der Gunst der Arbeitnehmer abhängig, die in der Regel einer arbeitsvertraglichen Abänderung nicht zustimmen werden. Bei Flexibilisierungen über Betriebsvereinbarungen sind gesetzliche Grenzen zu beachten, die nicht selten zu einer Sperrwirkung des Tarifvertrages führen.

Aus diesem Grund gelingt die erforderliche Flexibilisierung nur dann, wenn bereits die Flächentarifverträge so gestaltet sind, dass sie betriebsindividuelle Abweichungen erlauben.

Das geschieht am besten durch die Vereinbarung von Öffnungsklauseln im Flächentarifvertrag.

2.3 Öffnungsklauseln in Flächentarifverträgen sind notwendig

Das Tarifvertragsgesetz sieht in § 4 Absatz 3 Alternative 1 vor, dass die Tarifvertragsparteien selbst von ihren Tarifnormen abweichende Vereinbarungen gestatten können. Als abweichende Vereinbarungen in diesem Sinne kommen insbesondere

- Betriebsvereinbarung und
- Individualarbeitsvertrag

in Betracht.

Nach oben hin (zugunsten der Arbeitnehmer) ist es ohnehin jederzeit möglich, günstigere Regelungen als die tariflichen zu vereinbaren (§ 4 Absatz 3 Alternative 2 TVG). Zu Lasten der Arbeitnehmer kann eine Abweichung vom Flächentarifvertrag nur durch eine Öffnungsklausel erfolgen. Die Tarifvertragsparteien können in einer Öffnungsklausel auf die zwingende Wirkung ihrer Tarifnorm verzichten.

Wirtschaftlich ermöglichen Öffnungsklauseln im Tarifvertrag somit die Schaffung flexibler Arbeitsbedingungen. Dies ist auch erforderlich, da tarifliche Arbeitsbedingungen undifferenziert für eine Vielzahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gelten. Die Tarifvertragsparteien sind in aller Regel gar nicht in der Lage, für jede denkbare Problematik auf Unternehmens-, Betriebs- oder gar Abteilungsebene eine maßgeschneiderte Lösung im Tarifvertrag vorzusehen.

Öffnungsklauseln vermögen insbesondere dafür zu sorgen, dass Unternehmen in wirtschaftlichen Krisensituationen oder von Anfang an wirtschaftlich nicht allzu starke Unternehmen trotz Tarifbindung im Übrigen bestimmte tarifliche Mindeststandards unterschreiten können, um den Betrieb und die damit verbundenen Arbeitsplätze zu sichern.

Bei einer Öffnung des Tarifvertrages für individualarbeitsvertragliche Abweichung greift die Abweichung unmittelbar mit Abschluss des Arbeitsvertrages. Tritt die Individualabrede außer Kraft (zum Beispiel durch Kündigung oder Aufhebung), kommt der Tarifvertrag wieder zur Geltung.

Im Falle einer Öffnung des Tarifvertrags für eine Betriebsvereinbarung greift die abweichende Regelung, wenn die Betriebsvereinbarung wirksam zustande gekommen ist. Die Frage der Tarifüblichkeit nach § 77 Absatz 3 BetrVG ist im Falle der Öffnung des Tarifvertrages unerheblich.

Die Öffnung durch Tarifvertrag ist schon aufgrund des Grundsatzes der Spezialität grundsätzlich immer möglich. Der speziellere Tarifvertrag (Haus- oder Ergänzungstarifvertrag) verdrängt insoweit den allgemeineren Flächentarifvertrag.

3 Bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten beibehalten

Öffnungsklauseln sind wichtig und müssen beibehalten werden

Die Flächentarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie sehen an verschiedenen Punkten bereits Flexibilität schaffende Öffnungsklauseln vor. Diese Öffnungsklauseln sind wichtig und müssen unbedingt erhalten bleiben.

Die wichtigsten bereits bestehenden Öffnungen finden sich in den Tarifynhalten Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub, Sonderzahlung, Altersteilzeit und Qualifizierung.

3.1 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist im Manteltarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie umfassend geregelt. An vielen Stellen wird jedoch die konkrete Ausgestaltung den Betriebsparteien über Öffnungsklauseln überlassen. Das zeigt sich insbesondere an den im Folgenden aufgeführten Punkten, an denen der Tarifvertrag die Ausgestaltung durch Betriebsvereinbarungen zulässt:

- Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) auf mehr oder weniger als fünf Werktage
- Flexible Festlegung der Sollzeit
- Verlängerung der IRWAZ auf bis zu 40 Stunden / Woche
- Regelung von Zuschlägen (z. B. bei Drei-Schicht-Betrieben, Mehrarbeit, etc.)
- Regelung der Arbeitszeit am 24. / 31. Dezember
- Regelung und Einführung der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen
- Festlegung von Betriebsschließungstagen
- Einführung und Ausgestaltung von Kurzarbeit
- Absenkung des Arbeitszeitvolumens gemäß TV BeschE unter gleichzeitiger entsprechender Anpassung des Entgeltes

3.2 Entgelt

Das tarifliche Monatsentgelt gliedert sich auf in Grundentgelt und leistungsabhängiges Entgelt. Das Grundentgelt ergibt sich aus den jeweiligen Entgelttarifverträgen in Abhängigkeit vom Arbeitszeitvolumen. Flexibilisierungen über Betriebsvereinbarungen werden jedoch zugelassen hinsichtlich:

- Vereinbarung abweichender Auszahlungstermine oder -arten beim Monatsentgelt
- Ermittlung und Berechnung des zeitanteiligen Monatsentgeltes

Das leistungsabhängige Entgelt erfährt durch tarifliche Öffnungsklauseln verschiedene Flexibilisierungsmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarungen. Hier sind insbesondere zu nennen:

- Festlegung des Entgeltgrundsatzes (Zeitentgelt, Prämie, Akkord, Zielentgelt, Kombinationen, andere Entgeltgrundsätze)
- Vereinbarung eines abweichenden Durchschnitts sowie einer abweichenden Spanne beim leistungsabhängigen Entgelt
- Vereinbarung einer anderen Regelung zur Verteilung des leistungsabhängigen Entgeltes
- Vereinbarung eines längeren Zeitraums beim flexiblen Einsatz der Arbeitnehmer in unterschiedlichen Entgeltgrundsätzen
- Vereinbarung eines längeren Betrachtungszeitraums beim Leistungsentgelt
- Vereinbarung eines anderen tariflichen Leistungsbeurteilungssystems
- Verlängerung des Zeitpunktes für die erste Leistungsbeurteilung

3.3 Urlaub und erhöhtes Urlaubsentgelt

Auch beim Urlaub sowie dem tariflich erhöhten Urlaubsentgelt lässt der Manteltarifvertrag Abweichungen durch Betriebsvereinbarungen zum Zwecke der Flexibilisierung zu. Diese sind insbesondere:

- Abweichende Vereinbarung der Fälligkeit des erhöhten Urlaubsentgeltes
- Abweichende Vereinbarung der Berechnungsgrundlagen für das erhöhte Urlaubsentgelt

3.4 Tarifliche Sonderzahlung

Der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens ermöglicht es, durch Betriebsvereinbarungen beziehungsweise sogar bei der Verrechnung mit übertariflichen Leistungen einseitig durch den Arbeitgeber zu flexibilisieren:

- Einseitige Entscheidung des Arbeitgebers, übertarifliche Leistungen auf den tariflichen Anspruch des Arbeitnehmers auf tarifliche Sonderzahlung anzurechnen.
- Vereinbarung eines anderen Auszahlungszeitpunktes für die Sonderzahlung durch Betriebsvereinbarung.
- Vereinbarung einer anderen Zahlungsweise als Einmalzahlung durch Betriebsvereinbarung (zum Beispiel monatliche Abschlagszahlungen).

3.5 Altersteilzeit

Die tarifliche Altersteilzeit wird im Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) geregelt. Durch zahlreiche Öffnungsklauseln im TV FlexÜ ist es jedoch den

Betriebsparteien erlaubt, die Altersteilzeit betrieblich abweichend zu regeln beziehungsweise andere Möglichkeiten demografiefester Personalpolitik zu vereinbaren.

Hier sind folgende Öffnungsklauseln zu nennen:

- Vereinbarung der Fortführung bereits bestehender Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit (durch freiwillige Betriebsvereinbarung)
- Abweichende Vereinbarung der tariflichen Altersteilzeit (durch freiwillige Betriebsvereinbarung)
- Vereinbarung anderer Möglichkeiten demografiefester Personalpolitik als Altersteilzeit (durch freiwillige Betriebsvereinbarung)
- Ablösung der Altersteilzeit durch Auszahlung eines Einmalbetrages (durch freiwillige Betriebsvereinbarung)

3.6 Zeitarbeit

Durch den Einsatz von Zeitarbeit kann ein betrieblich auftretender Personalbedarf schnell gedeckt werden. Sie ist ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument, das von den Unternehmen sehr gezielt eingesetzt wird. Zeitarbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigung, insbesondere zur Integration von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen sowie zum flexiblen Personaleinsatz für Unternehmen. Sie stellt eine Brücke in den Arbeitsmarkt dar.

Der Tarifvertrag zum Einsatz von Leih- / Zeitarbeitnehmern (TV Leiz) ermöglicht den Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Ausgestaltung der tariflichen Regelungen. In dieser Vereinbarung können unter anderem geregelt werden:

- Einsatzzwecke, Einsatzbereiche und Volumen von Zeitarbeit
- Höhe der Vergütung der Zeitarbeitnehmer, die in Verleihverträgen vereinbart wird
- Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregelungen

4 Notwendige weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten

Öffnungsklauseln sind wichtig und müssen weiter ausgeweitet werden

Herausforderungen wie Globalisierung, Digitalisierung und die Corona-Pandemie bedingen, dass tarifliche Arbeitsbedingungen noch mehr als bisher betriebsindividuell flexibilisiert werden können.

Diese Ausweitung der Flexibilität ist insbesondere hinsichtlich Ort und Zeit der Arbeitsleistung notwendig.

Darüber hinaus ist aber eine grundsätzliche Differenzierung / Verschiebung von Tarifierhöhungen je nach wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit des Unternehmens dringend geboten. Wir treten dafür ein, derartige Differenzierungen in unsere Tarifverträge aufzunehmen, damit Unternehmen nicht durch Tarifierhöhungen „zur Unzeit“ in ernste wirtschaftliche Schwierigkeiten gebracht werden. Sie müssen mit einem Automatismus versehen werden.

4.1 Arbeitszeit

Die Flexibilität bei der Arbeitszeit sollte in Tarifverträgen wie folgt erhöht werden:

4.1.1 Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden

Die Bewältigung der demografischen Entwicklung erfordert weitere tarifliche Optionen für eine zusätzliche Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Erforderlich ist, dass die Begrenzungen für 40-Stunden-Verträge gestrichen werden und den Arbeitsvertragsparteien die Vereinbarung einer Arbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden ermöglicht wird (Arbeitszeitkorridor). Dies muss jedoch für beide Seiten freiwillig sein – also ohne einen erzwingbaren, klagbaren Anspruch des Arbeitnehmers.

Ankerpunkt bleibt die 35 Stunden-Woche. Eine Rückkehr auf 35 Stunden muss möglich sein. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, unter Beachtung einer Ankündigungsfrist, die Arbeitszeit des Arbeitnehmers wieder auf 35 Stunden zurückzuführen. Auch muss die Möglichkeit der Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen gemäß § 2 TV BeschE erhalten bleiben.

Der Arbeitszeitkorridor dient damit der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, um mit den aus der demografischen Entwicklung resultierenden Konsequenzen noch besser umgehen zu können.

4.1.2 Kollektive, bedarfsbedingte vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit

Bereits heute gibt es den Tarifvertrag zur Beschäftigungsentwicklung (TV BeschE), der bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen die Möglichkeit bietet, die Arbeitszeit vorübergehend durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat auf bis zu 29 Stunden / Woche zu senken. Dieses Instrument hat sich in der Praxis bewährt.

Für Zeiten, in denen ein situationsbedingter Bedarf nach einem erhöhten Arbeitszeitvolumen besteht, z. B. bei guter Sonderkonjunktur, dem Eingang außergewöhnlicher Großaufträge oder Phasen vollgelaufener Arbeitszeitkonten, muss ein Instrument geschaffen werden, das - außerhalb der Mehrarbeit - in umgekehrter Richtung wirkt. Es muss im Rahmen eines neu gestalteten TV BeschE möglich sein, durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit kollektiv zu erhöhen, ohne dass Mehrarbeitszuschläge entstehen.

4.1.3 Ruhezeiten

§ 5 Absatz 1 ArbZG sieht vor, dass grundsätzlich nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden muss. Diese lange Ruhezeit muss verkürzt werden können.

§ 7 Absatz 1 Ziffer 3 ArbZG erlaubt insoweit die Öffnung des Gesetzes durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung. Hiernach kann die Ruhezeit von elf Stunden um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird.

Es ist also erforderlich, den Manteltarifvertrag dahingehend für Betriebsvereinbarungen zu öffnen, dass Arbeitszeitmodelle möglich sind, die anstelle von elf Stunden nur neun Stunden Ruhezeit vorsehen.

Beispiel Tarifvertrag Mobiles Arbeiten

In der Tarifrunde 2018 wurde im erstmals abgeschlossenen Tarifvertrag Mobiles Arbeiten festgelegt, dass sich für die Arbeitnehmer in Mobiler Arbeit die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden verkürzt, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können.

4.1.4 Kurzpausen im Schichtbetrieb ermöglichen

Die heutige Wirtschaft stellt an das einzelne Unternehmen höchste Ansprüche in Bezug auf die, oft sehr kurzfristige, Erfüllung der Kundenanforderungen. Dies wirkt sich auch auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeitregelungen aus. Um den Betrieben diesbezüglich mehr Flexibilität zu ermöglichen, muss im Schichtbetrieb in Anwendung des § 7 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG die Aufteilung der Gesamtdauer der Pausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer ermöglicht werden.

4.1.5 Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen ausweiten

In den MTV muss in Anwendung des § 12 Satz 1 Nr. 4 ArbZG eine Regelung aufgenommen werden, die es den Betriebsparteien ermöglicht, in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben die Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen ermöglicht werden.

4.2 Entgelt

Die Tarifregelungen zum Entgelt (insbesondere zum leistungsabhängigen Entgelt) sind schon vergleichsweise flexibel ausgestaltet. Jedoch sind sie weiter zu flexibilisieren, sodass sie den Anforderungen einer modernen, am Wettbewerb ausgerichteten Arbeitswelt gewachsen sind. Folgende Öffnungen schaffen größere Flexibilität:

4.2.1 Erfolgsabhängige Sonderzahlungen

Die tariflichen Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen, tariflich erhöhtes Urlaubsentgelt und die Leistungen aus dem TV T- ZUG) machen im Volumen ca. 13,5 Monatsentgelte aus und müssen erfolgsabhängig ausgestaltet werden.

Das erhöhte tarifliche Urlaubsentgelt im MTV, der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (TV 13. ME) und der Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld müssen mit einer Öffnungsklausel für eine betriebliche Regelung versehen werden.

Betriebe können so bei schlechter Ertragslage die Sonderzahlungen reduzieren und bei guter Ertragslage aufstocken. In guten Zeiten partizipieren die Arbeitnehmer durch höheres Einkommen, in schlechten Zeiten durch sichere Arbeitsplätze.

Durch die Verlagerung der Gestaltung der Sonderzahlungen auf die Betriebsebene wird der unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage der einzelnen Betriebe Rechnung getragen. Der Tarifvertrag gibt lediglich einen Rahmen vor, innerhalb dessen die Betriebsparteien zur Gestaltung aufgerufen sind.

Bereits heute ermöglicht der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (TV 13. ME) die Anrechnung des 13. Monatseinkommens auf eine betriebliche Sonderzahlung.

Beispiel Tarifvertrag Kfz-Handwerk Baden-Württemberg

Im Kfz-Handwerk Baden-Württemberg wurde es durch einen Tarifvertrag den Betriebsparteien ermöglicht, durch freiwillige Betriebsvereinbarung das 13. Monatseinkommen erfolgsabhängig auszugestalten. Dabei legen die Betriebsparteien die maßgebliche Kennzahl und den Umfang der Variabilisierung fest.

4.2.2 Betriebliche Ausgestaltung von Zuschlägen

Es ist im Rahmen einer Flexibilisierung des Entgeltes auch wichtig, die Höhe der tariflichen Zuschläge bei Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit den Betriebsparteien zu öffnen. Die Betriebsparteien müssen selbst über die Höhe eventueller Zuschläge oder stattdessen auch freier Tage entscheiden dürfen, da hinsichtlich Arbeitsbelastung, regionaler Üblichkeit und Leistungsfähigkeit nicht alle Unternehmen einer Branche vergleichbar sind.

4.3 Urlaub

Der tarifliche Urlaub ist mit 30 Tagen im Kalenderjahr sehr hoch bemessen. Er setzt sich bei einer 5-Tage-Woche aus 20 Tagen gesetzlichen und zehn Tagen übergesetzlichen tariflichen Urlaubs zusammen.

Es sollte ermöglicht werden, den übergesetzlichen Urlaub durch abweichende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ganz oder teilweise als Baustein im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zu verwenden.

Hierfür ist es erforderlich, den übergesetzlichen Urlaub im Manteltarifvertrag zur Disposition zu stellen und zu flexibilisieren. Es sollte eine Öffnungsklausel in den Manteltarifvertrag aufgenommen werden, die es den Betriebsparteien ermöglicht, durch freiwillige Betriebsvereinbarung zu regeln, ob 30 Tage Urlaub bestehen, oder ob 20 Tage bestehen und der Gegenwert der restlichen Tage übergesetzlichen Urlaubs als Baustein für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird.

Alternativ zur betrieblichen Altersversorgung kann auch das Einbringen in Arbeitszeitkonten sinnvoll sein (insbesondere Langzeitkonten / Wertguthabenvereinbarungen).

4.4 Ausweitung von Befristungen

Befristete Einstellungen sind ein wichtiges personalpolitisches Instrument in der volatilen Wirtschaft.

Die tarifrechtlichen Bedingungen müssen so gestaltet werden, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse weiterhin eine attraktive Option für Arbeitgeber sind, um zusätzliche Mitarbeiter einzustellen. Die tariflichen Befristungsbeschränkungen in § 7 MTV für die Entgeltgruppen 1 bis 7 müssen gestrichen werden.

Der Manteltarifvertrag ist dahingehend zu öffnen, dass sachgrundlose Befristungen bis zu vier Jahre möglich sind und innerhalb der Gesamtdauer bis zu fünf Mal verlängert werden können.

Ansprechpartner / Impressum

Enno Schad

Geschäftsführer

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128

Telefax 089-551 78-127

enno.schad@vbm.de

Friedbert Warnecke

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-123

Telefax 089-551 78-127

friedbert.warnecke@vbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbm

Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbm.de

© vbm Juni 2021